

# ВИСТУПИ НА XV ЮВІЛЕЙНОЇ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ «МАРКЕТИНГ В УКРАЇНІ»



## ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДИКИ «РАЕІ» ПРИ ФОРМУВАННІ РОБОЧИХ КОМАНД

**АНДРІЙ ГОЛИЦИН**

*к.е.н., доцент кафедри маркетингу  
Київського національного економічного  
університету імені Вадима Гетьмана*

Викладання економічних дисциплін, зокрема маркетингу, менеджменту, та інших у процесі практичних/семінарських занять, часто-густо вимагає поділ студентів на так звані «малі групи». Як правило це відбувається хаотично, нерівномірно і як результат – нескоординованість, зниження зацікавленості втягнення у процес, низька ефективність роботи. Для вирішення цієї задачі можливе застосування методики визначення стилів менеджменту «РАЕІ» для наступного поєднання студентів різних типів у команди.

Методика дозволяє створити профіль або код та відповісти на питання «свого стилю менеджера: Р – виробник, що відповідає за результат, А – адміністратор,

координатор, що стежить за правильністю та систематичністю, Е – підприємець, генератор ідей, для якого головне – це розвиток ідей, І – інтегратор, організатор, який опікується насамперед людьми та їх мотивацією. Великим плюсом даної методики є її здатність доповнювати найбільш відому у бізнес-середовищі комунікативну типологію DISC – чотирьохкомпонентну поведінкову модель для дослідження поведінки людей у певних ситуаціях, яка розглядає стилі поведінки та преференції. При цьому DISC не оцінює розумові здібності людини, (IQ), емоційний інтелект (EQ), не є засобом виявлення цінностей людини, не оцінює рівень компетентності та досвід.

Щодо ролі кожного стилю менеджменту, то у ролі виробника людина (менеджер) схильна вибирати рівень лідерства за цілями, при цьому концентруючись на реалістичності задач (за методикою SMART), акумулюючи необхідні ресурси та розставляючи виконавців по місцях.

У ролі Адміністратора (А) людина (менеджер) схильна вибирати рівень лідерства по задачам, концентруючись на вимірності цілей, в управлінні виділяючи організацію та планування.

В ролі Генератора ідей (Е) — схильність щодо рівня лідерства по емоційним станам, використовуючи владу «харизми» та концентруючись на «привабливості» щодо цілей, до управління, виділяючи керівництво, тобто особисту взаємодію з колегами.

В ролі Інтегратора (І) використовується

рівень лідерства по цінностям, наприклад, щодо особистого приклада, концентруючись на конкретності цілей, в управлінських функціях виділяючи аналіз та контроль.

Разом ми маємо повний цикл управлінських функцій, що може використовуватись у команді.

Але не зважаючи на привабливість типології РАЕІ, треба пам'ятати, що згідно методології за Адізесом менеджмент є процесом, що забезпечує результативність і ефективність організації як у в короткостроковій, так і у довгостроковій перспективах. Крім того, при роботі з невеликими командами треба мати на увазі, що ролі в цих командах розподіляються не тільки завдяки особистим здібностям, але й в залежності від рівня відповідальності і усвідомленості.

